

# 不二速報

発行日 2007年7月1日  
第2号(第1回学長交渉報告号)



## 2007年度第1回学長交渉報告

07年度第1回の学長交渉が、5月7日(月)午後4時から行われました。組合側からは久保執行委員長をはじめ新三役を含む22名が出席しました。

新学長・新理事長、また新執行部にとっての初めての団体交渉ということで、「発言がやや噛み合っていないところもありましたが、組合側の主張を聞こうとする姿勢、そして納得が得られるように説明しようという大学側の姿勢は見られたように感じます。今後大切なのは、お互いの働きやすい職場を目指して、それらをどう実質化していくかと考えます(法科大学院 根本、教育学部 谷)。

交渉の様子・内容を正確に知っていただけるよう、議事録を中心に掲載いたします。

### 1. 組合3原則の確認

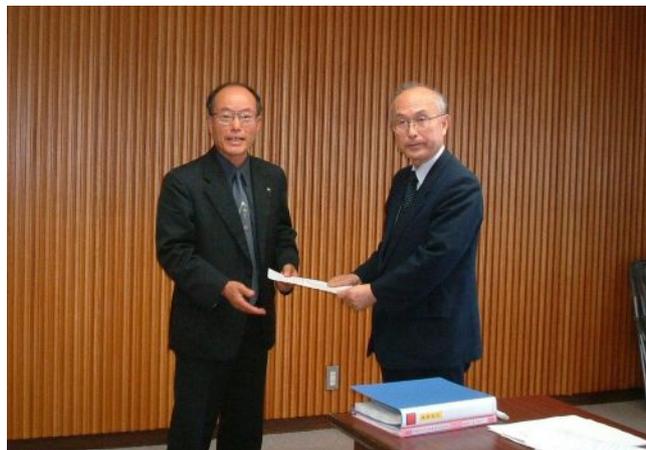
- ・1971年12月3日の組合3原則を今後とも遵守することを確認(学長・理事)

### 2. 労使関係・教職員組合への対応の基本的な認識・姿勢について

- ・労働組合法の精神に則り、今後も良好な労使関係を構築して行きたい。また、組合との交渉においては、西村理事が責任をもって対応することにする(学長)
- ・昨年度末は、まだ正式の就任前ということもあり、コミュニケーション・ギャップがあったようだが、今後はそれがないようにしたい(学長)
- ・お互いガラス張りの中で交渉していきたい(組合)

### 3. 静岡大学の将来像について

- ・存在感のある国立大学にしていきたい。そのために、教育、研究、社会との連携が必要になるが、特に教育に重点を置きたい。また、地域住民の関心の高さという観点から、生命の安全にも力点を置く。さらに、全学的に部局間の連携が取れていることも必要であろう。卒業生が自信を持って社会に出て行けるような



静岡大学教職員組合  
静岡：  
〒422-8529  
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:  
054(236)0173(直)  
054(237)1111(代)  
2790(内線)

E-mail  
[suu@jade.dti.ne.jp](mailto:suu@jade.dti.ne.jp)

浜松：  
〒432-8561  
浜松市城北三丁目 5-1

TEL/FAX:  
053(475)9035(直)  
3910(内線)

E-mail  
[suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp](mailto:suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp)

目次：

学長交渉について	1~3
地域調整手当について	4
組合からのお知らせ	

教育プログラムを作ることが急務である。基礎研究も重要であるが、競争環境の下で、外部資金を取れるような活動を支援することも大切であると考えている(学長)

- ・組織変更、予算の重点配分に関しては、コアの組織として「地域連携推進センター」を作りたいと考えている。また、今年から国際戦略担当理事、男女共同参画担当理事を設けており、国際戦略、男女共同参画も重点項目として考えている(学長)



#### 4. 雇い止め問題について

- ・非常勤職員の雇い止めを止めて、本人の希望がある場合には雇用の継続か再雇用をお願いしたい。他大学でできてなぜ静大でできないのか。業務の効率性、金銭的な面でも継続雇用の方が合理的なのではないか。また、非常勤職員の賃金アップも検討してもらいたい(組合)
- ・正規職員の新規採用ができなくなること、定年が延長されること、経費節減が急務であることを考えると非常勤職員を3年で切らざるを得ない。有資格者については雇用期間の延長が可能で、実際に信州大学でこれが認められたケースもある(西村理事)
- ・非常勤職員は補助的業務をしているわけではなく、正規の職員と同じかそれ以上の仕事をしている。雇い止めの心理的影響として仕事に対する意欲の低下を招くことになるのではないかと(組合)
- ・理事は非常勤と常勤では職務が違おうとおっしゃったが、現場でみているとそういうことではない。もちろん係長や主任特有の職務はあるが、そうではない職員の仕事は常勤と非常勤ではそう違いがない。「補助的な」仕事だから3年で切り替えても差し支えないということとはまったくない。むしろ職員の異動などに伴い、通常ならスムーズにいく職務上の伝達などもなかなかうまくいかず、他の教職員の職務を大きく妨げているし、われわれ教員の仕事が増えるといった実情にある。雇用延長の条件として、先ほど課長は特別な資格などを持っていることなどをあげられたが、現場からの声をふまえていない。大学事務ではその職場特有の知識や技能が必要であり、ある程度継続して仕事に就いていることが必要。たとえば情報学部の例でいうと、新学期に人事異動があったりすると一非常勤職員の退職や職員の異動などが重なった際など、学務係などでは新しく赴任してきた職員などは学部のカリキュラムについてはまだ把握していないため、以前からいた非常勤職員がむしろ対応しているケースもあるし、またそのために教員の負担が増えることも多い。先ほど学長は、教育・研究環境の整備ということをおっしゃったが、非常勤職員の雇い止めはむしろ教育・研究環境の悪化につながっている。(組合)
- ・学務の人事に関しては人事異動をずらす方法も検討(西村理事)
- ・学長選挙の公約で非常勤職員問題に関して書いたことに変更はない。有能な職員を継続雇用することは大学にとって確かにプラスであるが、大学は一方で経営のことも考えなければならない。運営交付金に依存しない形、競争的資金の枠内で非常勤職員の長期雇用が可能かどうか検討していきたい(学長)

#### 5. 地域調整、東西格差について

- ・文科省の運営交付金に地域調整手当が入っているのではないかと(組合)
- ・個人的には入っていないと思うが確認する。平成22年の静岡6%、浜松3%という数値目標の達成は、大学の経営努力に任されており、経営協議会に諮る必要があると認識している(学長)
- ・効率の良いお金の遣い方に留意していただきたい(組合)

- ・物を作るのに、通常より費用がかかった場合もある。静大では世間から見て異常なお金の遣われ方をしているのではないか(組合)
- ・無駄遣いをしないよう心がけたい。随意契約の金額を引き下げる可能性もある(西村理事)
- ・東西で職員の配置にアンバランスがあるのではないか。例えば、浜松キャンパスには就職担当の職員がいないという問題がある。また、浜松キャンパスの自転車置き場に屋根がないということも問題なのではないか(組合)
- ・お金と優先順位で決めたい(西村理事)
- ・今年から浜松キャンパス担当理事がなくなったが、浜松の意見が吸い上げられるよう努力すると共に、自分なりに問題を把握することも期待したい。教職員の東西格差について積極的に問題を出して欲しい。オピニオン・ボックスも活用してもらいたい(学長)
- ・教養教育が手薄なのではないか。大学教育センターの専門職員がうまく機能していないという問題、教養科目で担当教員の確保が難しいという問題もある(組合)
- ・3月に教養教育のシンポジウムに出席した。教養教育については、教養科目の教員だけでなく、専門の教員も加わる必要があるのではないか(学長)

☆この交渉にて時間の関係から協議できなかった事項については、以下のような内容の書面を5月29日学長宛に提出し、しかるべき検討後の回答いただけるよう要請いたしました。

#### 1. 人件費5%削減への基本方針

- ・人件費5%削減を具体的にどのように進めようとしているのか、具体的な計画や方針があるのであればお聞かせ願いたい。

#### 2. 非常勤職員の労働条件について

- ・休曜日数を正職員と同等にさせていただきたい(パート職員の夏季休暇3→5日)。
- ・時給を上げていただきたい。少なくとも、TA程度に(1000円/時)。

#### 3. 教職員の評価について

- ・職員の評価基準・昇格基準を公開し、基準適用のルールを明示していただきたい。基準やルールが明らかでない状態で5段階評価システムを拙速に導入することはやめていただきたい。

#### 4. 再雇用職員の労働条件について

- ・「希望があれば再雇用」の原則は今後とも厳守いただきたい。
- ・再雇用後の配属(場所、職種等)についても最大限、本人の希望を配慮いただきたい。
- ・今後の課題として、年金上乘せ分がなくなる世代の再雇用後の待遇(給与)について、改善を検討いただきたい。なお、この問題は基本的には職員の定年延長で解決されるべき問題と思われるが、定年延長に関する方針についてご回答いただきたい。

#### 5. 男女共同参画、次世代育成支援について

- ・男女共同参画&雇用機会均等の推進についての考えをお聞かせいただきたい。とくに、大学内に託児所を設置することをお願いする。

静岡大学教職員組合公式HPも  
ご覧ください。(随時更新中)

<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

**働きやすい職場を  
実現したいと思いませんか？**

組合員のための組合

あなたも組合に加入しましょう！

**ともに、静岡大学を明るく、  
働きやすい職場に  
していきましょう！**

ポスターとパンフレットがあります。  
必要な方は書記局までお申し出下さい。

新しく着任された方に、  
加入のよびかけをお願いします。



・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画への取り組み状況はどのようになっているのか、お聞かせいただきたい。

## 6. その他の重要事項について

- ・管理職職員を内部から積極的に登用するようにはしていただきたい。職員の士気に大いに影響する。
- ・時間外労働の削減、特にサービス残業根絶のためにその実態把握と改善をお願いしたい。

### \* 交渉の中で調査後の回答をお約束いただいた事項

- ・大学に配分されてくる運営費交付金に地域調整手当相当額分が加算されているのかどうか？

## 地域調整手当の支給率上昇のお知らせと中執見解

すでに一部の部局では、教授会で報告されたようですが、この間、組合でも重点課題として取り組んできた地域調整手当の支給率上昇について、経営当局が一定の結論を出したので、ご報告いたします。結論から申し上げますと、全地域現行より1%の引き上げ、7月1日施行、4月に遡って支給ということではほぼ決まり、所定の手続きを進めていくということです。

### [経緯]

5月7日 団体交渉

5月16日 教育研究評議会で提案、了承

同日 役員会で提案、了承

☆ 今後、手続きとして過半数代表者との協議、了承を得て、6月の経営協議会で了承となります。

### [中央執行委員会見解]

今回の地域調整手当支給率の全地域1%引き上げは組合が要求してきた「地域格差無く一律6%」とは依然、距離があるものといわざるを得ません。しかし、経営当局側が厳しい財政状況のなかで、組合およびそこに結集する働くなかまたちの切実な声に耳を貸し、限定的ではあるが一定の努力を行ったことは評価します。組合としては、今後とも、「地域格差無く一律6%」の支給を経営当局に粘り強く働きかけていくとともに、財政状況の抜本的改善のためにも運営費交付金等の大幅な増額を国に対して強く訴えていきます。

